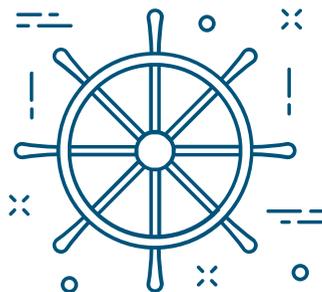


LE BILAN DE COMPÉTENCES



Un outil de pilotage de son parcours professionnel



Une initiative coordonnée par les asbl APEF & FE.BI pour plusieurs Fonds sociaux du secteur non marchand privé.

Cette action bénéficie du soutien des conventions signées entre le FOREM, le CRF, l'IFAPME et APEF & FE.BI ainsi qu'entre l'Enseignement de Promotion sociale et APEF & FE.BI





Table des matières

3	Table des matières
4	Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?
5	Pourquoi le bilan de compétences ?
7	Quel est le contexte du bilan de compétences ?
10	Comment se déroule un bilan de compétences ?
12	À qui ce projet s'adresse-t-il ?
14	Quelles sont les obligations pour les travailleurs ?
15	Quelle est la procédure à suivre ?
16	Quels organismes ?
18	Présentation des asbl et des fonds
20	Plus d'information ?

Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?

UN RÉVÉLATEUR DE COMPÉTENCES

Il permet de répondre à différentes **questions** qu'un travailleur peut se poser **par rapport à sa carrière**: Comment faire évoluer ma carrière ? Vais-je reprendre une formation ou des études ? Puis-je valoriser mes compétences ? Quels sont les points forts de mes compétences et que puis-je améliorer ? Vers quel métier me réorienter pour une meilleure qualité de vie au travail ? Comment trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Comment mieux formuler mes objectifs professionnels ? Comment redonner du sens à ma vie professionnelle ?

UN OUTIL D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

C'est un dispositif d'**accompagnement individuel, librement choisi** par le travailleur, favorisant le maintien à l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs salariés. Il a pour objectif de permettre aux personnes d'**analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles**, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de (re) définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation ainsi qu'un (re)positionnement personnel et professionnel. Cette démarche **peut se faire en toute discrétion, sans en informer l'employeur, si celle-ci est effectuée en dehors du temps de travail.**

UN TREMLIN DE CARRIÈRE

Le bilan de compétences permet à des travailleurs de s'orienter vers la prise en charge de **nouvelles tâches à l'intérieur d'une même fonction**, vers un **amé-**

nagement du poste ou du temps de travail, vers une **nouvelle fonction auprès du même employeur**, vers un **autre emploi** auprès d'un autre employeur, vers des **activités professionnelles complémentaires**, vers un **nouvel équilibre entre les différentes sphères** personnelles et professionnelles. Il aide à se positionner face aux opportunités et aux contraintes de son environnement de travail, à y mettre davantage en valeur ses compétences et ses centres d'intérêt, à identifier ses besoins en formation. Il contribue à l'amélioration de la qualité de travail et, par conséquent, du service rendu au public.

“ Le bilan m'a permis de prendre conscience que **le manque de diplôme n'était pas synonyme de manque d'intelligence ou de compétences.** ”

Elise, secrétaire, 35 ans

“ Je sentais que **ma motivation au travail n'était plus "au top"** et je me posais des questions sur mes capacités. Je me sentais perdue... J'ai souhaité faire un bilan tant sur ma motivation que sur mes compétences. Je voulais faire le point, prendre du recul, avoir une aide dans ma réflexion. ”

Marie, assistante sociale, 35 ans

“ Après plus de vingt ans à travailler comme éducateur avec des personnes handicapées mentales, j'avais l'impression d'en **avoir fait le tour**. Je voulais savoir s'il était possible de me recycler dans un autre emploi qui corresponde plus à ma formation artistique ”

Yves, éducateur, 56 ans



ATTENTION ! LE BILAN DE COMPÉTENCES, CE N'EST PAS...

- le **développement de capacités personnelles** (coaching, supervision individuelle, psychothérapie)
- le **reclassement professionnel** ou l'outplacement : accompagnement financé par un employeur pour faciliter l'accès à un nouvel emploi pour un travailleur licencié
- la **validation des compétences** (pour obtenir un titre de compétences reconnu auprès d'une autorité compétente)
- la **valorisation des acquis de l'expérience** (pour obtenir un accès facilité à une formation)
- l'**entretien** de fonctionnement, d'évaluation ou d'évolution **mis en place par l'employeur**
- l'**évaluation des compétences** ou l'assessment décidé par un employeur dans le cadre d'une sélection pour un emploi, avec éventuellement une revalorisation barémique
- l'**examen d'orientation professionnelle** demandé par un médecin-conseil dans le cadre de la réadaptation professionnelle de personnes en incapacité de travail (ou invalidité)
- le **conseil en évolution professionnelle** (qui vise à accompagner les travailleurs en transition professionnelle)
- l'**accès à une revalorisation barémique** ni à un emploi correspondant au projet professionnel défini

Pourquoi le bilan de compétences ?

LE BILAN DE COMPÉTENCES :

- > répond au souhait de chaque travailleur de **jouer un rôle actif** et de s'impliquer dans son évolution professionnelle
- > s'adresse à toute personne désireuse de **faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles**, sur ses aptitudes et motivations au regard d'un projet déjà défini ou à définir
- > permet de mener une **réflexion libre et dynamique** quant au sens de ses choix professionnels et à son devenir professionnel avec l'accompagnement d'un conseiller bilan.
- > c'est une **démarche d'orientation** qui ouvre des pistes d'évolution et permet de prendre le recul nécessaire à la prise de décision.

LE BILAN DE COMPÉTENCES PEUT AMENER LE TRAVAILLEUR À :

- > retrouver **plus de confiance en soi** et en ses capacités
- > **se réinvestir autrement dans son emploi** actuel (autres tâches, autre fonction ou autre regard sur sa situation)
- > **reprendre une formation** (dans le cadre de sa fonction actuelle ou en vue d'un nouveau métier)
- > s'engager dans une activité extra-professionnelle (loisirs, engagements citoyens)
- > **chercher un autre emploi** ou développer une activité professionnelle complémentaire
- > **demandeur un aménagement** de son poste de travail, de ses horaires
- > ...

LE BILAN DE COMPÉTENCES CONTRIBUE À AMÉLIORER :

› la motivation au travail

“ J’ai à **nouveau pris goût à mon travail actuel** car le bilan m’a permis d’avoir plus de confiance en moi, en reprenant connaissance de mes compétences. ”

Kathy, aide-ménagère, 48 ans

› le bien-être au travail

“ Cela m’a apporté un second souffle et **la conviction que j’étais à ma place** dans ce travail. ”

Adeline, assistante sociale, 34 ans

› les relations de travail

“ Après discussion avec ma direction, nous avons **redéfini mon rôle et mes tâches.** ”

Elise, secrétaire, 35 ans

› la prise d’initiatives et la participation aux formations

“ J’ai **entrepris une formation** pour obtenir un certificat d’aptitudes pédagogiques. En effet, je me suis rendue compte que ma profession ne me correspondait plus et le bilan de compétences m’a donné la possibilité de **prendre une décision de me réorienter professionnellement.** ”

Nadia, aide-soignante, 46 ans

› le maintien à l’emploi et, le cas échéant, la reprise du travail

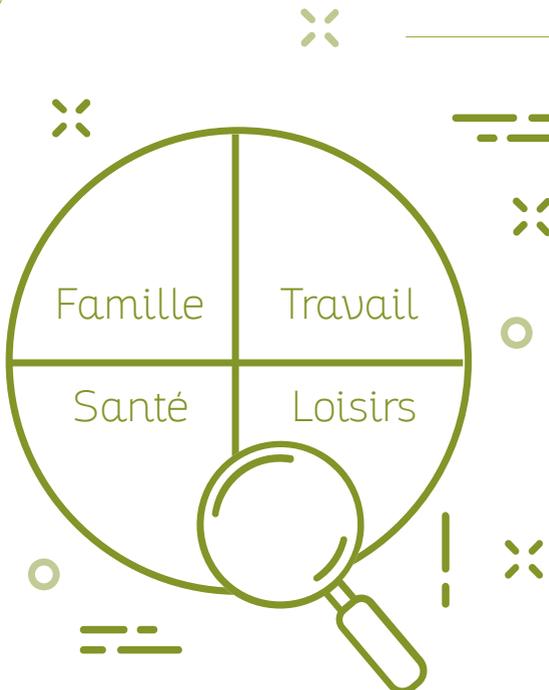
“ J’ai pu **peser le «pour» et le «contre»**; avoir une réflexion sur ce qui était positif dans mon travail actuel, ce qui ne l’était pas - ou plus- et les moyens d’y remédier. ”

Yolande, employée administrative, 45 ans

› l’équilibre entre le travail et la vie privée

“ Que ce soit dans ma vie privée ou ma vie professionnelle, j’ai **repositionné mes priorités.** Je connais mieux mes valeurs, mes intérêts et je suis bien décidée à les respecter. ”

Sonia, pharmacienne, 40 ans



Quel est le contexte du bilan de compétences ?



UN DISPOSITIF ORIGINAL...

En Belgique francophone, il n'existe pas, à ce jour, de cadre institutionnel permettant aux travailleurs de réaliser un bilan de leur carrière. **Depuis 2010**, plusieurs Fonds sociaux du secteur non marchand ont offert aux travailleurs de leur secteur la **possibilité de bénéficier gratuitement d'un bilan de compétences**. Suite aux évaluations positives, ils ont décidé de poursuivre le soutien à ce dispositif.

EN LIEN AVEC LES ÉVOLUTIONS DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Dans un paysage socio-économique complexe, la question de la mobilisation des compétences occupe désormais une place cruciale pour les individus et les organisations.

“ *J'hésitais à postuler pour reprendre le poste de ma chef de service qui démissionnait. Je me posais beaucoup de questions sur moi-même : « Allais-je y arriver ? Était-ce le bon choix ? »* ”
Sonia, pharmacienne, 40 ans

Ce projet s'intègre dans un contexte de **l'orientation** et de la **formation tout au long de la vie**, de la **mobilité** professionnelle des travailleurs, des **mutations** du travail et de la famille, de la promotion du **bien-être au travail**, de l'attention aux questions de sens et de qualité du travail.

“ *Un poste à responsabilités et un investissement professionnel trop important ont entraîné un burn-out. À mon retour, je ressentais des difficultés à gérer mes missions. Il devenait nécessaire de faire des choix... J'ai eu besoin de faire le point sur mon poste, ma fonction, mon métier, ma carrière... étais-je encore faite pour cela ?* ”
Geneviève, coordinatrice, 46 ans

Tout évolue

LE MONDE DU TRAVAIL

Les tâches, les outils, les métiers, le style de management des organisations, les réglementations, les collègues, la hiérarchie, les partenaires, les nouveaux projets, l'ouverture de postes de travail, le travail en équipe, en réseau, à distance, en partenariat...

Tout ceci invite les travailleurs à **actualiser** leurs compétences mais aussi à **s'interroger** sur leur métier, la place qu'ils y occupent, le sens qu'ils y donnent ?

“ *Je me sentais inconfortable, pas à ma juste place et je mettais beaucoup d'énergie à essayer d'occuper au mieux ma fonction de coordination. Au bout d'un certain temps, je me suis épuisée... Ne sachant pas dans quelle direction me diriger, j'ai décidé d'entamer un bilan de compétence.* ”
Amina, coordinatrice, 35 ans

LA VIE PERSONNELLE

Les événements de la vie familiale : l'engagement dans une vie en couple, le mariage, une séparation, un divorce, la recomposition familiale ; l'arrivée des enfants, leur éducation puis leur départ ... ; la santé et celle des proches avec ses hauts et ses bas ; les engagements dans la vie associative ; l'investissement dans un loisir ; l'avancée en âge et les remises en question des choix passés ...

Face à ces changements, quelle place chacun veut-il donner au travail et à son emploi actuel ?

“ Suite à de **graves ennuis de santé**, j'ai dû interrompre mon activité professionnelle pendant de longs mois. Durant ma convalescence, j'ai décidé de reprendre des études (Master en Ingénierie et Action Sociales). J'ai alors réalisé que **je ne pourrais plus reprendre le poste que j'occupais auparavant sans entrer en grand conflit avec moi-même et avec l'institution** qui m'employait. Le bilan de compétences était pour moi une occasion de faire le point sur ce que je désirais et sur ce dont je me sentais capable, pour faire de mes 15 dernières années de carrière une expérience à la hauteur de mes capacités et respectueuse de mes limites.”

Catherine, assistante administrative, 51 ans

LA LÉGISLATION

Les réglementations concernant le travail, le bien-être au travail, les fins de carrière (crédit-temps, pension...).

“ Le bilan de compétences m'a permis de préparer ma « sortie professionnelle », de mieux me connaître et de **terminer ma carrière sereinement**.”

Edwige, éducatrice, 62 ans

LES COMPÉTENCES ET LES MOTIVATIONS, C'EST TOUT AU LONG DE LA VIE... PAS UNE FOIS POUR TOUTES !

Pour orienter sa vie face à ces évolutions, tout travailleur peut souhaiter s'arrêter, faire le point pour y voir plus clair avant de repartir.

“ Mon emploi ne me convenait plus. J'avais envie d'autre chose sans vouloir (pouvoir ?) lâcher un poste sûr et rassurant. **Sortir de sa zone de confort n'est jamais chose facile** et je ne savais pas trop si j'étais capable de travailler ailleurs.”

Ingrid, secrétaire, 35 ans

“ J'avais une **« alerte professionnelle » en mon for intérieur** : J'étais mal dans ma fonction et je n'aimais pas ce que je faisais. Soit je restais comme ça et je finissais par devenir aigrie, soit j'agissais. Mais comme je ne savais pas par où commencer, j'ai réalisé ce bilan de compétences.

Grâce à ce bilan, j'ai repris des cours du soir tout en continuant à travailler. J'ai pu faire évoluer ma fonction de sorte qu'actuellement je me sens bien mieux. Les cours me donnent une légitimité et m'ont redonné confiance en moi. J'ai même été recrutée pour un nouveau poste chez le même employeur.”

Véronique, comptable, 34 ans

“ Une certaine routine s'était installée et j'avais besoin de **rendre du sens à mon travail, retrouver une motivation et poser certaines limites**. J'avais aussi l'impression d'avoir envie de faire autre chose de très différent.”

Christine, infirmière chef, 52 ans





“ J’avais beaucoup de **problèmes de harcèlements et de menaces au travail**. Je n’étais vraiment pas bien. Je cherchais une solution pour sortir de cette impasse mais je ne savais pas vers quel emploi me diriger car j’avais peur de me tromper.

Le bilan de compétences m’a permis de recevoir une **écoute** neutre de mes ressentis et angoisses, de **mieux comprendre** qui je suis et pourquoi mes emplois précédents ne me convenaient pas. J’ai pu identifier ce que je ne voulais plus professionnellement et finalement, j’ai rapidement **retrouvé un emploi** qui me convient.”

Michèle, employée dans un établissement de santé, 40 ans

“ J’ai pu prendre le recul nécessaire pour **oser quitter l’emploi** que j’avais et me remettre dans une démarche active de recherche d’emploi dans des domaines plus en rapport avec mes attentes professionnelles, en accord avec mes projets et mes envies.”

Julie, ergothérapeute, 37 ans



Comment se déroule un bilan de compétences ?



Le bilan dure **de 12 à 18 heures et s'étale sur 2 à 3 mois**. Il comporte des **temps d'entretien** (min. 12 heures, en min. 6 rendez-vous), des **temps d'évaluation**, de **travail individuel** de la part du bénéficiaire et de travail du professionnel de l'orientation. Un à deux **entretiens de suivi** sont prévus dans les 12 mois qui suivent la fin du bilan pour faire le point sur le cheminement réalisé et les actions entreprises.

Le bilan de compétences peut être réalisé **soit pendant le temps de travail** du bénéficiaire, **soit en dehors, soit un mix entre les deux**. S'il se fait **en tout ou en partie sur le temps de travail, c'est avec l'accord de l'employeur**.

Le bénéficiaire est accompagné dans tout le processus par le même conseiller qui est soumis à une déontologie stricte (notamment le respect du **secret professionnel**). **Aucune information concernant le bilan n'est transmise à l'employeur si ce n'est à l'initiative du travailleur**.

Le contenu du bilan varie selon le profil et les besoins du travailleur.



Voici une trame générale :

Étape	Objectifs	Contenu
PRÉLIMINAIRE	<ul style="list-style-type: none"> › Confirmer l'engagement du travailleur dans la démarche › Bien identifier le(s) but(s) à atteindre › Analyser les attentes et les objectifs › Informer des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et techniques 	<ul style="list-style-type: none"> › Entretien en face à face › Préparation du planning › Signature d'une convention
INVESTIGATION	<ul style="list-style-type: none"> › Comprendre son mode de fonctionnement › Identifier ses centres d'intérêts › Recenser, analyser ses acquis de l'expérience › Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelles › Déterminer les possibilités d'évolution (projets) › Mieux connaître les métiers, les fonctions, les entreprises, le marché de l'emploi › Analyser la faisabilité des projets (professionnels et/ou de formation) : confronter le(s) projet(s) à la réalité 	<ul style="list-style-type: none"> › Tests › Questionnaires › Portefeuille de compétences › Entretiens en face à face › Techniques de créativité, outils d'aide à la décision et à la planification › Analyse du contexte professionnel actuel (description de fonction, organigramme, projet institutionnel...) › Enquêtes métiers (rencontres avec des professionnels) › Recherche d'informations sur les formations › Analyse du marché et des opportunités d'emplois › Travail sur le CV, la lettre de motivation, l'entretien
CONCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> › Récapituler de manière détaillée les résultats de la phase d'investigation › Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du(des) projet(s) › Définir un plan d'action avec les principales étapes de mise en œuvre du(des) projet(s) › Préparer le retour vers le lieu de travail selon les modalités choisies par le bénéficiaire (entretien avec le supérieur hiérarchique...) 	<ul style="list-style-type: none"> › Entretiens en face à face › Remise du document de synthèse (des résultats du bilan) que le travailleur peut éventuellement transmettre à un tiers › Construction d'argumentaires › Mise en situation d'entretiens
SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> › Faire le point sur le cheminement réalisé et les actions entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> › Entretien en face à face › Entretiens téléphoniques › Mail

A qui ce projet s'adresse-t-il ?



ACCES AU BILAN DE COMPÉTENCES

Le projet est largement ouvert à tous ceux et celles qui veulent s'engager dans cette démarche et qui répondent aux conditions d'accès reprises en page 13.

Les travailleurs salariés des secteurs peuvent s'inscrire **gratuitement** dans le projet (également ceux qui sont en arrêt de travail : crédit-temps, maladie...).

Condition générale: ne pas avoir bénéficié d'un bilan financé par les Fonds dans les cinq ans qui précèdent la demande sauf situation d'aptitude réduite au travail (handicap, invalidité...).

Une attention particulière est portée à la situation de certains travailleurs qui :

- + ont au **maximum un CESS** (pour lesquels les perspectives de reprise d'une formation qualifiante et/ou de la validation des acquis sont plus particulièrement pertinentes)
- + ont **au moins 45 ans** (pour lesquels la question de l'organisation de la deuxième partie de la carrière se pose) - en cohérence avec la CCT n°104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise
- + ont des **problèmes de santé** (ou une aptitude réduite au travail) pour lesquels l'adaptation du poste de travail se pose (troubles musculo-squelettiques, handicap...) – en lien avec la loi sur le bien-être au travail et/ou la législation concernant la réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail
- + sont ou ont été **concernés par une « demande d'intervention psychosociale »** dans le cadre des procédures concernant les risques psychosociaux – en cohérence avec la loi sur le bien-être au travail
- + sont **demandeurs d'emploi** (après un emploi dans le secteur non marchand).

Les Fonds sociaux ont prévu dans certains cas des conditions d'accès particulières pour ces travailleurs.

Secteurs	Socioculturel et Sportif	Aide à domicile	Éducation et hébergement	Aide sociale et soins de santé	Milieux d'accueil d'enfants	Éducation et hébergement (fédéral et bicommunautaire)	Hôpitaux privés	Maisons de repos	Auxiliaire non marchand	Établissements et services de santé
Fonds Social	4 S	AF	ISAJH	ASSS	MAE	319 bico	HP	MR/MRS	337	ESS
Commission paritaire	329.02 & 329.03	318.01	319.02	332	332	319.00	330	330	337	330
Indice ONSS	362, 762	611	162	222	022	462	025	330, 311	139 ²	422, 522, 722, 735
Ancienneté minimum chez l'employeur actuel	2 ans	1 an								
Expérience Professionnelle minimale		5 ans dans secteur AF 3 ans dans secteur AF si max CESS ou au moins 45 ans ou problèmes de santé ou aptitude réduite au travail (handicap, invalidité...)	5 ans quel que soit secteur 3 ans quel que soit le secteur si max CESS ou au moins 45 ans ou problèmes de santé ou aptitude réduite au travail (handicap, invalidité...)			3 ans quel que soit le secteur				
Autres conditions	Être occupé au minimum à mi-temps chez l'employeur									
Dispositions particulières	Critères supplémentaires ¹	Accès au demandeur d'emploi ayant travaillé au moins un an chez un employeur du secteur et non concerné par les obligations d'outplacement (demande à effectuer au plus tard dans l'année qui suit la fin de contrat)								
	Plafond d'intervention: 1000€ par bilan									

¹ Les modalités de prise en compte des demandes sont différentes selon que le travailleur corresponde ou non à l'un des critères supplémentaires (détails sur le site du Fonds 4S)

² consultez le site internet du Fonds 337 pour savoir si votre institution rentre dans les critères

Quelles sont les obligations pour les travailleurs ?

LES TRAVAILLEURS S'ENGAGENT À :

- › participer de manière **volontaire** dans le processus de bilan de compétences
- › avoir une maîtrise suffisante du **français** (oral et écrit)
- › avoir la **motivation** et la **disponibilité** pour une démarche de réflexion sur leur parcours professionnel
- › s'engager à **participer à l'entièreté** du bilan
- › **participer à l'évaluation** mise en place (répondre à un questionnaire avant et après le bilan et éventuellement à une interview). Les **données** recueillies sont traitées de manière **anonyme** et la **confidentialité** sera garantie.

“ Le bilan de compétences m'a permis d'être accompagnée par une personne avec qui une **relation de confiance** s'est instaurée. A travers les échanges, j'ai pu y voir plus clair dans mes idées d'évolution professionnelle, et cela m'a permis de **mieux structurer mon projet de reconversion**. ”

Hélène, coordinatrice de projet, 37 ans



Quelle est la procédure à suivre ?

1. LE TRAVAILLEUR ENVOIE LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET SON ANNEXE à l'équipe de gestion du projet.

- › Si le travailleur ne souhaite pas informer son employeur de sa démarche, une copie de la dernière fiche de paie est à transmettre (pour vérifier que l'employeur relève bien d'un des Fonds participant au projet). La confidentialité est garantie.
- › Si le bilan de compétences se déroule en tout ou en partie durant le temps de travail, l'employeur doit compléter la partie du formulaire qui lui est réservée.
- › En annexe du formulaire, le travailleur complète les motivations de sa demande et présente un mini CV (parcours professionnel et d'études).
- › **Les demandes doivent être introduites entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2020.**

2. L'ÉQUIPE DE GESTION DU PROJET ET LE FONDS CONCERNÉ EXAMINENT LA DEMANDE

L'analyse des demandes est strictement **confidentielle**. Les conditions d'accès au bilan sont vérifiées. Une réponse est donnée dans les vingt jours.

Chaque Fonds a défini un budget pour ce projet. Les demandes sont prises en compte par ordre d'arrivée et sont validées dans les limites du **budget** disponible. Dès que le budget est atteint, une mention sera mise sur le site du projet (www.bilandecompetences.be).

3. EN CAS D'ACCORD DU FONDS, l'équipe de gestion du projet en **informe le travailleur** (et l'**organisme**). Il lui envoie un premier **questionnaire d'évaluation** à renvoyer complété avant le démarrage du bilan.

4. LE TRAVAILLEUR PREND CONTACT AVEC L'ORGANISME DE SON CHOIX, PARI MI LES ORGANISMES SÉLECTIONNÉS, POUR FIXER LE PREMIER RENDEZ-VOUS.

Au terme du premier entretien le travailleur signe la **convention tripartite** (travailleur – organisme – asbl APEF/FE.BI).

Six mois après le bilan, le travailleur reçoit un second **questionnaire d'évaluation** à renvoyer à l'équipe de gestion du projet.

“ C'est une expérience fabuleuse. Elle ne peut que vous apporter de nouvelles perspectives, de nouvelles idées, une nouvelle vision de vous et des autres.”

Daniel, cadre hospitalier, 49 ans

“ C'est bénéfique pour l'employé ainsi que pour l'employeur qui aura à ses côtés une personne plus motivée et dynamique.”

Valérie, animatrice, 49 ans



Quels organismes ?

Des organismes ont été sélectionnés en fonction de leur expertise en matière de bilan de compétences, de leur connaissance du secteur non marchand et de leur

respect de la déontologie en la matière (vérification du caractère volontaire de la démarche, respect du secret professionnel, pas de transmission des documents du bilan à un tiers).

C'est **le travailleur** qui **choisit l'organisme** avec qui il veut collaborer. La liste des organismes avec leurs coordonnées est reprise ci-dessous.

Une présentation détaillée des organismes est disponible sur le site **www.bilandecompetences.be**.

Organisme	Contact téléphonique et mail	Lieux possibles de bilan
6BEAUFORT	Martine Fagnart ou Gwendoline Bosteels 067 55 05 00 6beaufort@7090.be	Bruxelles (Anderlecht), Nivelles, Mons, Soignies, Braine-le-Comte, La Louvière, Ath
ALTITUDE	Laurence Coquerelle 0496 11 56 24 altitude.asbl@gmail.com	Chaumont-Gistoux, Louvain-La-Neuve, Namur, Beauraing (Feschaux), Charleroi, Mons, Tournai, Mouscron, Estaimpuis
CESA*	Nicole Zanutel 071 45 11 08 cesa@cesa.be	Bruxelles (Uccle), Charleroi (Roux)
CET – Réseau Retravailler	Marie Hermans 081 83 05 19 cet.namur@lilon.be	Nivelles, Liège, Namur, Ciney, Thuin, Mons, Frameries, Tournai, Mouscron, Ath
CFIP	Martine Hennuy 0476 97 31 62 martine.hennuy@cfip.be	Louvain-la-Neuve, Namur
CIBC Emergence	Françoise Laforce 00 33 3 27 53 14 70 (France) flaforce@cibc-npdc.fr	Erquennes , Mons, Tournai, Valenciennes (FR), Fourmies (FR), Maubeuge FR, Lille (FR)
CPSE*	Alan Kyndt 04 343 00 54 cpse.csnm@skynet.be	Liège (Grivegnée)
CREAFORM	Jean-Pierre Urbain 065 61 36 20 coordination@creaform.be	Colfontaine (Pâturages)
DAOUST	Martine Porto 02 548 94 66 mporto@daoust.be	Bruxelles (Ixelles), Wavre, Nivelles, Mont-Saint-Guibert, Tubize, Liège, Huy, Eupen, Verviers, Namur, Gembloux, Charleroi, Mons, La Louvière, Tournai
EIC ANDENNE*	Aurore Lincé 0485 73 70 67 lincaurore@hotmail.com	Andenne, Dinant, Ciney

HENALLUX - Fo.R.S. Department social	Isabelle Mazy 081 46 86 68 isabelle.mazy@henallux.be	Trooz, Namur, Arlon
LABORATOIRE D'ERGOLOGIE	Natacha Winners 02 648 75 59 info@ergologie.org	Bruxelles (Auderghem)
Orientation Resulta	Anne-Françoise Martens 0485 46 99 03 afmartens@orientationresulta.be	Bruxelles (Centre, Schaerbeek, Etterbeek, Anderlecht, Woluwé-St-Pierre), Rixensart (Rosières), Louvain-La-Neuve, Rebecq (Bierghes), Walhain (Nil-St-Vincent), Blegny, Namur (Saint-Servais, Bouge)
PSDD	Axel Roucloux 081 81 36 90 psdd@skynet.be	Bruxelles (Laeken et Schaerbeek), Villers-la-Ville, Braives, Namur, Fosses-la-Ville (Le Roux), Charleroi (Mont-sur-Marchienne), Châtelet, Tenneville, La Louvière (Strepy-Braquegnies)
RÉSEAU INTERMIRE		
MIRE Brabant Wallon MIRE BW	Marie-Pascale Bonaventure 067 63 97 39 – 0496 29.08.89 info@mirebw.be	Ottignies, Nivelles et Tubize
MIRE Liège MIREL	Marie-Martine Piron 04 257 75 68 - 04 220 96 03 marie-martine.piron@mirelasbl.be	Liège, Seraing, Comblain-Au-Pont
MIRE Verviers MIREV	Valérie Pierrot 087 35 24 50 info@mirev.be	Verviers, Andrimont (Dison), Spa, Malmedy, Herve, Welkenraedt
MIRE Huy-Waremme MIRE HW	Sylvie Gilson 019 33 08 81 – 0494 15 79 99 Sylvie.gilson@mirhw.be	Waremme, Huy, Hannut, Wanze, Nandrin, Engis
MIRE Namur MIRENA	Sandrine Everard 081 25 52 09 – 0477 33 64 06 sandrine.everard@mirena-job.be	Namur, Gembloux, Sambreville, Auvélais, Andenne, Dinant, Ciney
MIRE de l'Entre- Sambre-et-Meuse MIRESEM	Bernard Loverius 071 66 01 00 – 0497 82 03 49 Bernard.loverius@miresem.be	Philippeville, Walcourt, Chimay
MIRE Charleroi-Thuin MIREC	Isabelle Vandromme 071 20 82 13 contact@mirec.net	Monceau-sur-Sambre, Anderlues, Farciennes, Fleurus, Fontaine-l'Évêque
MIRE Mons-Borinage MR MB	Christophe Therain 065 45 02 84 christophe.therain@mrbm.be	Frereries, Quiévrain, Boussu, Hornu
MIRE Luxembourg MIRELUX	Béatrice Courty 0473 36 41 10 - 061 31 39 99 beatrice-courty@mirelux.be	Libramont, Arlon, Marche-en-Famenne
MIRE du Centre MRC	Benoit Thomé 064 52 24 01 – 0496 16 88 14 b.thome@mrc.be	Soignies, Houdeng-Aimeries, Chapelle-lez-Hertaimont, Manage, La Louvière, Binche, Morlanwelz
MIRE Wallonie Picarde MIRE WAPI	Caroline Denis 068 25 11 41 - 0495 18 47 71 caroline.denis@mirewapi.be	Tournai, Ath, Mouscron

* Avec le soutien de la convention signée entre l'enseignement de promotion sociale et APEF & FE.BI.

Présentation des asbl et des fonds

L'asbl **APEF** - Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation - et l'asbl **FE.BI** - Association des Fonds sociaux Fédéraux et Bicommunautaires - regroupent les Fonds de sécurité d'existence du **secteur non marchand privé**. L'APEF couvre la partie francophone et germanophone du secteur non marchand tandis que FE.BI couvre la partie fédérale et bicommunautaire. Elles visent **entre autres la promotion et le développement d'actions initiées par les Fonds**.

Les Fonds Sociaux concernés par le bilan de compétences sont des Fonds de Formation, destinés à promouvoir la formation continue des « groupes à risque ».

Fonds APEF :

FONDS SOCIAL	Socioculturel et sportif	Aide sociale et soins de santé	Milieu d'accueil d'enfants	Institutions et Services d'Aide aux Jeunes et aux Handicapés	Aides Familiales et Aides Seniors
	4 S	ASSS	MAE	ISAJH	AF
TYPE D'INSTITUTION	Éducation permanente, mouvements de jeunesse, centres jeunes, insertion et formation professionnelle, tourisme non-commercial, clubs sportifs, bibliothèques...	Santé mentale, planning familial, service social, aide aux toxicomanes, promotion de la santé, aide sociale aux justiciables, équipes sos-enfants, CCSSD	Accueil extra-scolaire, MCAE, maison d'enfants, haltes garderies, crèche, pré-gardiennat, service d'accueillant(e)s conventionné(e)s, service de garde d'enfants malades	Aide aux personnes handicapées, aide à la jeunesse, aide aux adultes en difficulté, aide au logement	Service d'aide aux familles
TÉLÉPHONE	02 227 59 83	02 229 20 34	02 229 20 34	02 227 61 51	02 227 22 40
MAIL	fonds-4s@apefasbl.org	asss@apefasbl.org	mae@apefasbl.org	info@isajh.org	farida.bensliman@apefasbl.org
SITE INTERNET	www.fonds-4s.org	www.fondsasss.org	www.fondsmae.org	www.isajh.org	www.apefasbl.org



Fonds FE.BI :

FONDS SOCIAL	Hôpitaux privés	Personnes âgées	Établissements d'Éducation et d'Hébergement bicommunautaires et fédéraux	Établissements et services de santé	Auxiliaire non marchand
	HP	MR/MRS	319 bico	ESS	337
TYPE D'INSTITUTION	Hôpitaux privés	Maisons de repos et maisons de repos et de soins privées	Maisons d'accueil pour adultes en difficulté, aide aux personnes handicapées, centres d'accueil pour demandeurs d'asile	Initiatives d'habitations protégées, maisons médicales, services du sang et humanitaires de la Croix- Rouge, ESS bicommunautaire, SEPPT, polycliniques, ...	Consultez le site internet du Fonds
TÉLÉPHONE	02 227 62 08	02 227 59 78	02 250 37 74	02 250 37 74	02 229 32 53
MAIL	formation-fshp@fe-bi.org	formationpersonnesagees@fe-bi.org	319bico@fe-bi.org	gid-ess@fe-bi.org	Fonds337@fe-bi.org
SITE INTERNET	www.hopitaux-prives.org > Formation	www.secteurpersonnesagees.be > Formation	www.319bico.org > Formation	www.ess-gid.org > Formation	www.fonds337.org

Plus d'information ?

Les documents suivants sont accessibles sur le site
www.bilandecompetences.be :

- + Brochure d'information
- + Présentation détaillée de chacun des organismes
- + Formulaire de demande et annexe confidentielle
- + Vidéos de témoignages
- + Rapports d'évaluation du projet
- + Documents de référence (charte qualité...)



Équipe de gestion du projet

- › Adresse postale : 13-15 Square Saintelette à 1000 Bruxelles
- › Téléphone : 02 227 62 05 - Fax : 02 227 69 07
- › Mail : bilan@apef-febi.org
- › Site : www.bilandecompetences.be
- › Secrétariat : Hélène Dohet -
Responsable : François Willemot



WWW.APEFASBL.ORG | WWW.FE-BI.ORG